

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ У РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МІСТА

Актуальність теми обумовлена необхідністю зосередити увагу дослідників і практиків на виробленні механізмів соціогуманітарного супроводу інноваційної діяльності організацій, спрямованого на модернізацію управління та досягнення стійких високих результатів діяльності підприємства для розвитку соціального потенціалу сучасного міста. Звернення соціологів до проблем інноваційної діяльності зумовлені низкою чинників.

По-перше, якісні зрушення в сучасній економіці демонструють той факт, що сталося значне перегрупування факторів і джерел, що визначають економічний розвиток країни, регіонів, окремих міст. Звужуються можливості традиційних ресурсів економічного зростання, що пов'язано як з наближенням фізичних меж їх використання, так і зі зниженням ефективності та збільшенням витрат на природоохоронні заходи. Це означає, що домінантою в становленні моделі економічного зростання в ХХІ ст. повинна стати система інноваційних процесів, наукових знань, нових технологій, продуктів і послуг. Головними компонентами інноваційних систем виступають технологічні, наукові та науково-технічні, соціально-організаційні, управлінські, а також когнітивні нововведення, втілені в наукових знаннях, винаходах, ноу-хау і різних матеріальних носіях. Інноваційна діяльність є цілеспрямованою системою заходів по розробці, впровадженню, освоєнню, виробництву, дифузії й комерціалізації нововведень та може бути представлена як процес творчості і створення нововведення, що реалізується як максима інноваційної альтернативи, інноваційної потреби та підприємницьких зусиль. Будучи різноманітним, альтернативним типом діяльності, інноваційний процес являє собою комплекс пов'язаних між собою явищ – від народження наукової ідеї до її комерціалізації. Комплексність процесу додає особливу складність методів і прийомів управління інноваційною діяльністю; інноваційні процеси як об'єкт управління характеризуються невизначеністю, багатоваріантністю та за своєю суттю є ймовірними (стохастичними). У свою чергу, це визначає особливості управління в інноваційних організаціях. У процесі управління інноваційною діяльністю актуальним є підтримка безперервної еволюції інноваційної діяльності. Зростання ролі інноваційних процесів призводить до підвищення динамізму господарських систем, в тому числі – і системи міського господарства. Дослідники змушені шукати нові форми та методи впливу, які наповнюють новим змістом сам процес управління, надаючи

йому нового змісту і стратегічної спрямованості на розвиток соціального потенціалу міста.

По-друге, змінилася роль соціології в сучасному суспільстві, результати наукових розробок активно застосовуються в сфері управління, у тому числі в управлінні інноваційними процесами. Відповідно, актуальними питаннями стало методологічне осмислення понятійного апарату соціології управління інноваційними організаціями, виділення напрямків наукового пошуку, конструювання моделей інноваційної діяльності підприємств в умовах сучасного міста.

По-третє, сучасний етап розвитку виробництва, зміни в економіці, техніці, засобах зв'язку, трансформація провідних соціальних інститутів – освіти, сім'ї, праці – вимагає від фахівців в області соціології управління інноваційними організаціями розробки нових підходів, які повною мірою могли б пояснити, дати вагомий прогноз в сфері дії соціотехнічних процесів, сформулювати необхідне знання про структуру та принципи роботи з трудовими ресурсами, дати схеми аналізу їх професійного складу, позначити найефективніші механізми управління трудовими ресурсами в нових соціально-економічних умовах. Глибока трансформація сучасного виробництва, викликана широким впровадженням високих наукоємних технологій, призводить до того, що підприємство перестає бути просто технологічним, а все більше стає соціотехнологічним. Різко змінюється роль і місце людини в технології й організації виробництва. Збільшуються обсяги та складність праці в усіх ланках виробництва. Це відбувається на основі широкого застосування інформаційних технологій, які, різко знижуючи фактор фізичного навантаження на працюючих, багаторазово збільшують вплив факторів психофізіологічного навантаження – небезпечнішого й важко контрольованого, який вирішальним чином може впливати на зниження якості, надійності та безпеки праці, на зниження людського потенціалу.

По-четверте, сьогодні необхідним є не тільки традиційний облік трудових ресурсів, а й соціологічний аналіз структури виробничих колективів, аналіз якісних психофізіологічних можливостей працюючих, дослідження ресурсів та інноваційного та соціального потенціалу окремих груп працівників і виробничого колективу в цілому. Таким чином, інноваційний характер діяльності підприємств, які складають економічний каркас міста, впливає на просторову, демографічну, соціально-культурну структуру сучасного міста.

З іншого боку, ускладнення сучасних виробництв – насичення його роботизованими комплексами, складними процесами управління, пристроями інформаційних технологій веде до посилення психологічного навантаження на працюючого. З точки зору соціологів, це одна з найбільш глибоких і небезпечних криз сучасного техногенного світу. Це зумовлює необхідність розробки та впровадження нових підходів до планування та забудови сучасного міста, з урахуванням нових техногенних викликів,

акцентуючи увагу на створенні рекреаційних зон в кожному районі міста, необхідних транспортних комунікацій тощо.

По-п'яте, інноваційні підприємства покликані зіграти важливу роль в досягненні довгострокових економічних успіхів кожного регіону країни, кожного міста. У зв'язку з цим ключовим фактором успіху повинні стати нові принципи управління такими організаціями на основі перманентних управлінських інновацій.

Таким чином, в умовах соціальних трансформацій в Україні перед керівниками інноваційних організацій, перед міською владою постає завдання адаптації до нових викликів, створення стійких засад розвитку соціального потенціалу міста. Під соціальним потенціалом міста ми розуміємо здатність індивідів – городян, соціальних груп, соціальних спільнот міста до підвищення ефективності взаємодій і діяльності на основі використання внутрішніх нематеріальних ресурсів, конвертованих за певних умов в економічний капітал. В якості соціального потенціалу виступають: особистісні взаємодії між акторами, підвищення довіри між ними, частота взаємодії, наявність інституційних норм, розвиненість неформальних механізмів взаємодії, наявність ініціативних індивідів або груп. Таким чином, соціальний потенціал включає всі компоненти людського потенціалу, діяльні складові та відрізняється системністю і темпоральністю [6].

На нашу думку, досить актуальним є практичний досвід так званих learning organization, або організацій, що навчаються, який свідчить про можливість ефективного управління інноваційною діяльністю підприємств і організацій малого й середнього бізнесу. Розроблена Пітером Сенге інноваційна методика управління дозволяє досягти високого рівня стійкості розвитку підприємства з мінімальними втратами в бізнесі [5].

Під learning organization ми розуміємо організацію, яка створює, набуває, передає й зберігає знання, швидко адаптується до умов, що змінюються під впливом зовнішніх факторів. Вона здатна успішно змінювати форми своєї діяльності та поведінки, що відображають нові напрями стратегії, нові знання або проекти.

Метою статті є спроба довести, що поширення методів управління інноваційною діяльністю підприємствами за прикладом learning organization позитивно впливає на формування соціального потенціалу міста.

Ступінь наукової розробленості проблеми. Вивченню основ управління інноваційною діяльністю в Україні присвячені праці: О. Алімова, В. Бакуменка, Л. Безчасного, М. Гамана, Б. Данилишина, О. Дація, А. Дегтяра, М. Корецького, С. Попова, Л. Федулової та ін. Сучасні механізми стимулювання інноваційно-інвестиційної діяльності визначено в працях: Я. Базиліук, Я. Жаліло, О. Іваницької. Інноваційні моделі регулювання діяльністю підприємства досліджували: О. Амоша, Ю. Бажал, С. Біла, І. Бистряков, М. Бутко, А. Гальчинський, В. Геєць, В. Гусев, А. Лісецький, В. Мельник, В. Чижов, А. Чухно, М. Якубовський. Серед зарубіжних науковців, що опікуються інноваційною тематикою, треба відзначити:

Р. Мертон, Т. Парсонс, М. Кондратьєв, Л. Ерхард, К. Мікульського, Б. Санто, Й. Шумпетера, у працях яких проаналізовані теоретичні засади інноваційного розвитку підприємства. [2, 3, 4, 7]

Дослідженню соціального потенціалу міста як просторового, демографічного, соціально-економічного, соціально-культурного утворення присвячено чимало наукових праць. Дослідниками розглядалися науковий, виробничий та соціальний потенціал певного міста (О. Попов, В. Вакуленко, О. Заборова, Л. Бляхер, П. Антіпова, С. Чуйкіна і ін.); соціальний потенціал в рамках планування розвитку міста (С. Жилкін, О. Попов, Н. Барбаш, Ю. Медведков); науково-освітній потенціал (І. Прибиткова, С. Макєєв, В. Бакіров, О. Якуба, О. Куценко); культурний потенціал (Л. Малєс, О. Ходус і ін.); управління соціально-економічним розвитком (В. Наконечний, В. Бакуменко, В. Борденюк, В. Вакуленко, І. Дробот і ін.) тощо. В останні роки увагу вчених привертають окремі елементи соціального потенціалу, такі як, наприклад, кадровий потенціал (С. Боженів, М. Серафимів, Ж. Тощенко), соціальний потенціал трудових колективів (Л. Ревуцький, Н. Воронкова і ін.), освітній і інтелектуальний потенціали (В. Левашів, М. Нугасів).

Отже, значний інтерес науковців до теми управління інноваційними організаціями та їх впливу на соціальний потенціал простежується як в соціології інноватики та в соціології управління, так і в економіці, в менеджменті, але є недостатнім на теренах соціології міста.

Інформаційну базу нашого дослідження становлять наукові розробки в галузі соціології, менеджменту, культурології, соціальної психології, які відображені в працях соціологів ХХ століття і сучасних наукових працях зарубіжних і вітчизняних соціологічних дослідників, а також документальна база Національного інституту стратегічних досліджень та Державної Служби Статистики України, результати аналітичних розробок Центру інновацій компанії Cap Gemini Ernst & Young (Великобританія), міжнародні правові акти та стандарти для досліджень та експериментальних розробок «Керівництво Фраскати», рекомендації зі збору та аналізу даних щодо інновацій «Керівництво Осло», заснованих на спільних публікаціях ОЕСР та Євростату.

Викладення основного матеріалу.

До розробки, виробництва та впровадження інноваційного продукту залучені різні типи наукових, виробничих організацій, які виробляють інноваційний продукт. Це, перш за все, виробничо-технологічні структури: технопарки, інноваційно-технологічні центри, бізнес-інкубатори, інноваційно-технологічні та інжинірингові фірми, фірми, що роблять імпортозаміщуючу продукцію. По-друге, це об'єкти інформаційної системи: аналітичні і статистичні центри, інформаційні бази і мережі, система зв'язку, що застосовується. По-третє, це система освітніх установ, державні та комерційні організації з підготовки і перепідготовки кадрів, які формують інноваційний потенціал міста та регіону й впливають на загальний рівень інноваційної культури. По-четверте, фінансові структури: позабюджетні,

венчурні, страхові фонди, кредитно-гарантійні організації небанківського сектора, банки, фінансово-промислові групи, які мають за мету участь в інноваційній діяльності, підтримку науковців та виробників інноваційної продукції. По-п'яте, система патентування, ліцензування і консалтингу з питань охорони, захисту, оцінки й використання інтелектуальної власності, оцінки комерціалізації наукових результатів. По-шосте, розвинута система сертифікації та стандартизації інноваційної продукції. По-сьоме, засоби масової комунікації, які беруть участь у просуванні на ринок нової продукції, формуванні позитивного сприйняття інноваційної продукції та інноваційної культури суспільства. І нарешті, підприємства внутрішньої та зовнішньої торгівлі, які беруть участь в комерціалізації інноваційного продукту. Тому доречно, що науково-теоретичне обґрунтування методологічних засад щодо вдосконалення системи управління інноваційними організаціями, визначення моделей управління інноваційними процесами базується на досягненнях науковців із менеджменту, інноватики, економіки, соціології, культурології та інших наук.

Сьогодні не тільки інноваційні, а всі підприємства України знаходяться в зоні підвищеного ризику, тому визначення та втілення у практику нових методів управління є нагальною потребою. Безумовно, за умов нестабільного ринку, складних економічних та політичних умов ніхто не може дати гарантії, що інвестиції в нові продукти чи технології принесуть гідну віддачу. Але методи, які дозволяють збільшити вірогідність успіху, все ж таки існують. Ефективне управління інноваційною діяльністю передбачає здійснення таких основних кроків: визначення найбільш ризикованих напрямів діяльності підприємства; використання різноманітних джерел новаторських ідей; визначення кількісних цілей, на досягнення яких спрямований інноваційний проект; визначення основних етапів роботи з реалізації інноваційного проекту, при цьому перехід до наступного етапу є неможливим, доки не закінчений попередній [1]. Цей перелік повинен бути доповнений такою необхідною складовою, як формування ефективних зовнішніх формальних та розвиненість неформальних механізмів взаємодії підприємства з представниками громадськості, освітніх організацій, державної влади міста.

Основи управління підприємством, що були викладені класиками Ф. Тейлором, К. Адамецькі, А. Файолем та іншими, повинні бути доповнені, перероблені до вимог сучасного розвитку суспільства, техніки та систем управління. Жорстке конструювання ієрархії, домінування структури над людськими відносинами в сьогоднішніх інноваційних підприємствах застосовуватися не може. Особливості управління інноваційними організаціями вимагають абсолютно іншого підходу. Структура підрозділу, організації має створюватися під певну програму або під певну людину. Таким вимогам повною мірою відповідає управління інноваційними організаціями, які функціонують в системі learning organization.

На наш погляд, найбільш ефективним в соціологічному дослідженні функціонування інноваційних організацій є системний підхід, запропонований А. Етционі, Ч. Барнардом, А. Гоулднером та іншими. Так, А. Етционі розглядає організацію як динамічну цільову багатфункціональну систему, що складається з різнорідних і взаємопов'язаних елементів, причому формуванню ефективних зовнішніх формальних та неформальних механізмів взаємодії підприємства з представниками громадськості приділяється суттєва увага. (Особливості управління інноваційною learning organization можуть бути проаналізовані в контексті пропозицій, висунутих А. Етционі в книзі «Порівняльний аналіз складних організацій») [9]. Так, практичного застосування при соціологічному дослідженні інноваційних організацій можуть дійти наступні постулати А. Етционі. Відношення працівників до інноваційної діяльності як цінності може бути розглянуто в рамках його теорії згоди. На наш погляд, частково може бути використаним організаційний аналіз, який включає в себе: дослідження формальних та неформальних елементів організації та їх зв'язок між собою; аналіз взаємодії організації та її оточення; аналіз взаємодії виробничих і невиробничих груп.

Модель управління інноваційною learning organization, запропонована Сенге, на відміну від традиційних функціональних підходів до управління організацією, базується на двох основних принципах, які мають чітко виражену спрямованість на формування соціального потенціалу [5].

По-перше, менеджери організації для підвищення ефективності інноваційної діяльності повинні управляти процесами створення і поширення нововведень в масштабах розширеної організації, створюючи мережеві організаційні структури, що дозволяють розвивати необхідні знання, компетенції, підтримувати постійний процес навчання в організації.

По-друге, для ефективного управління організацією створюються платформи розвитку організації на базі інтеграції технологій і компетенцій з метою підтримки та розвитку певних портфелів інновацій. Такі платформи технологій і компетенцій орієнтовані на стимулювання інноваційної діяльності, що є ключовим фактором у розвитку організації.

Learning organization як модель управління інноваційними організаціями демонструє гнучкість та адаптивність системи управління підприємством до зовнішніх викликів, де людські ресурси і талант стають найбільш важливим фактором продуктивності й метою інвестицій. Сенге визначає learning organization як місце, «в якому люди постійно розширюють свої можливості щодо створення результатів, до яких вони насправді прагнуть, в якому вирощуються нові широкомасштабні способи мислення, в якому люди постійно навчаються тому, як вчитися разом». Окреме місце посідає урахування всіма членами команди підприємства умов і викликів зовнішнього середовища. Нездатність навчатися, невисокий рівень соціального потенціалу не дозволить компанії боротися зі своїми проблемами, що в результаті призведе до зниження ефективності й конкурентоспроможності.

На нашу думку, запропонований соціологічний аналіз управління інноваційними learning organization доцільно доповнити концепцією диспозиційної регуляції соціальної поведінки В. О. Ядова [8]. Це дозволить проаналізувати мотиви діяльності працюючих в цих організаціях, їх ставлення до розвитку соціального потенціалу. Управління інноваційними організаціями – керований процес, який може бути ефективним і неефективним, але в будь-якому випадку супроводжується інноваційною поведінкою. Ступінь готовності працівників організації до інновацій, схильність працівника до участі в інноваційній діяльності, рівень інноваційної активності, бажання накопичувати, удосконалювати знання та репрезентувати їх є не що інше, як інноваційні диспозиції працівників, які й регулюють його інноваційну поведінку. У такий спосіб ми можемо виділити два полюсних типи інноваційної поведінки – прийняття інновації та опір інновації, а також сукупність різного роду поєднань цих типів. При ефективній системі управління здійснюється прийняття інновацій всіма або більшістю членів колективу підприємства, формується інноваційна сприйнятливість, яка розглядається як здатність та готовність керівників і персоналу організацій створювати, освоювати й реалізовувати інновації. Вона проявляється в мотиваційній та кваліфікаційній готовності керівників і персоналу організацій на впровадження нововведень в діяльність організації. Стан інноваційної сприйнятливості, мотиваційної та кваліфікаційної готовності найбільш чітко проявляється в організаціях малого та середнього бізнесу. Це обумовлено специфікою подібних організацій, в яких має місце швидке протікання організаційних процесів, інформаційна «прозорість» і т. ін. Інша полюсна інноваційна поведінка – опір впровадженню інновації – полягає в зриві й дискредитації проведених змін в організації, в тому числі через трансформацію бажаних позитивних результатів в загрозу для індивідів і організації. Цей тип поведінки характеризує неефективну роботу системи управління інноваційним розвитком підприємства.

Висновки. По-перше, learning organization як модель управління інноваційними організаціями демонструє гнучкість та адаптивність системи управління підприємством до зовнішніх викликів, в таких організаціях людські ресурси і талант стають найбільш важливим фактором продуктивності і метою інвестицій. По-друге, подібні організації більш ефективно формують соціальний потенціал міста, спонукають представників громадськості, окремі соціальні групи, соціальні спільноти міста до підвищення ефективності взаємодій і діяльності на основі використання внутрішніх нематеріальних ресурсів, конвертованих за певних умов в економічний капітал.

Література:

1. Воробйова С. Управління інноваціями: чотири ключові правила. // Маркетолог. – 2007. – №10. – С. 91–92.

2. Мертон Р. К. Социальная теория и социальная структура / Р. К. Мертон. – М.: Хранитель, 2006. – 873 с.
3. Парсонс Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения / Т. Парсонс // THESIS. – Весна, 1993. – № 2. – С. 94–122.
4. Парсонс Т. Ценности, мотивы и системы действия / Т. Парсонс, Э. Шилз, Д. Олдс. – М.: Академический проект, 2002. – 200 с.
5. Сенге, Пітер П'ята дисципліна: мистецтво і практика самонавчається. – Олимп-Бизнес, – 2011 – 408 с.
6. Шепеленко І. П. Теоретичні підходи до визначення соціального потенціалу в сучасній соціологічній науці / Соціальні технології. Актуальні проблеми Теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 67–68. – Запоріжжя, Класичний приватний університет, 2013. – С. 38–46.
7. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М.: Директмедиа Паблишинг, 2008. – 401 с.
8. Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности : Диспозиционная концепция / В. А. Ядов. – М. : ЦСПиМ, 2013. – 376 с.
9. Etzioni A. A Comparative Analysis of Complex Organizations On Power, Involvement, and Their Correlates / A. Etzioni. – N.Y.:The Free Press, L.: COLLIER-MACMILLAN LIMITED, 1961 – 384 ps.